

公務員薪卹州政策及制度檢討
專責小組：

本人現就小組提出的問題提供意見：

19. (a)

1. 公務員薪卹州政策及制度應該徹底改變，變為以效率掛鉤，取消各種津貼，薪卹州以淨工資計算。
2. 高級公務員應該承受比中低級公務員較大的薪卹州調整風險。
3. 海關及~~移民~~出入境人員的薪卹州政策應該和其他公務員一樣。

其他紀律部隊有極大危險性，應與其他公務員不一樣。

4. 只需要定期檢討薪卹州水平，不需要檢討薪卹州趨勢。即是說，假若~~政府~~一個職位私人公司是一萬元，今年調整升了5%，變成一萬零五百元，而政府相同職位是一萬三千元，那麼政府應將該職位調低至一萬零五百元，而不是調高5%。

同時定期薪卹州檢討報告

應該只用作參考，而不是公務員薪酬調整的指引。公務員職位薪酬應該考慮該職位招聘的困難程度，及市場該類人才的供應，假若一個職位沒有人應徵，便表示市場上，人才缺乏，而薪酬水平不吸引，政府便應該調高該職位薪酬水平，若一個政府招聘一個職位，而申請人數高達五、六倍，政府便應減少該職位的薪酬。

基本原則是，以人力/人才市場去決定政府職位的薪酬。這符合自由市場的調整機制。政府亦可以最低的成本獲得合資格的人才。

5. 和私人機構一樣，政府應該以負擔能力為調整薪酬時的首要考慮因素。

6. 肯定應該以彈性薪幅取代固定薪級，但彈性薪幅應只適用於所有非紀律部隊及出入境、海關。

7. 現行制度不公平，對表現好，效率高的公務員及部門沒有獎勵，對散漫，表現差的公務員及部門沒有懲罰。做成

大鍋飯，求求其其，不認真的工作態度，必須改變

現行制度是失效，過時。

8. 薪效掛鉤有絕對好處，會增強公務員的積極性，自發性。令表現好的人得到獎勵。

薪效掛鉤在私人機構中已被證實有效。

9. 應該對所有職級實行團隊獎賞。~~獎賞~~

10. 個人獎賞制度應對高中級公務員實施，但高中級公務員的固定薪酬部份應該佔較低比率，而浮動薪酬應佔較高比率。

11. 應將管理公務員工作下放至各政策局。

12. 應將所有共通職系人員轉為部門人員，即是再沒有共通職系而各部門自行決定部份職系有沒有需要取消。

13. 這問題是假設把新西州
管理工作下放，會引至服務
水準和員工士氣下降。

但本人持相反~~意~~意見，把管理
新西州工作下放，員工的表現
更加得到合理及近距離的
觀察，對於一直勤力工作的
公務員，他們應該會士氣提
高，因為他們的表現將會
有上級知道，只有以往，工作
散漫的員工才會憂慮新西州
管理工作下放。

所以，政府應該儘快下
放管理工作。

14. 政府應該儘快精簡各職系，
減少職級的層次

15. 應該推行中央負責的職位評值
制度，應採用以一般性職業
類別分類，職位評值只應
作為部門的參考，而非必須
引用。

除了專責小組的十五條問題，
本人亦有以下意見。

1. 職位新西州^{水平}的^{應該}框定^{應該}下放到各
部門（政策局）。即是~~相同~~是現

時工作相同的職位在不同部門可能會有不同的薪酬水平。中央政府只負責制定薪酬厘定的原則及檢查各部門的職位的薪酬厘定有沒有違返這些原則，而不是去參與薪酬厘定及薪酬的調整。

2. 薪酬厘定的原則是：~~薪酬~~薪酬是由固定及浮動兩部份組成。浮動部份是由部門及個人表現兩部份組成。

薪酬水平厘定是參考私人薪酬水平及人力市場對該職位人員的供給決定。公務員薪酬可以比私人市場高或低，視乎市場對該類人才的供應而定。

薪酬水平每年均可以向上或向下調整，並非是單方向。

3. 政府每年撥出一個數額給一個政策局作為公務員支出，如何使用這筆金錢是由政策局決定。政策局可以提高效率，減少員工，而每個員工分得的浮動工資便多些，若果政策局效率差，需要聘請大量員工做一些擁有很多冗員，每個員工分到

的工資自然少，所以相同的工作，
職任在不同的部門可以有不同
薪級，由部門決定，中央政府
不會參與。

4. 公務員最大的憂慮是由部門
決定薪級，會引至擡鞋文化，
政府在員工的工作評核制度
上可以引入同僚評核制。
基本上，員工每半年或一年的評核
會由兩部分組成，一半是上司，
另一半是同事。

同僚評核制即每位員工要對
同一組內的同事給予一個評級。
當然不可以給所有同事最差或最好
的評級。

另一個方法是每一個員工填寫一
個同組內表現最好的同事及一個表現
最差的同事，其他的同事是一般及合理
表現。

5. 最後，政府必須擺脫，放下長俸
及退休金這個重擔，改用公積金制

~~同時~~
多謝專責小組讓我們發表
意見。

一市民：

4月27日